

JUSTICIA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD¹

ORGANIZATIONAL JUSTICE, WORK PERFORMANCE AND DISABILITY

Maribel Peña-Ochoa*, Nicolasa María Durán Palacio**

Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel S.A.S.), Colombia

Fundación Universitaria Luis Amigó, Colombia

Recibido: 28 de mayo de 2015–Aceptado: 23 de noviembre de 2015

Forma de citar este artículo en APA:

Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (enero-junio, 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.

Resumen

Este artículo expone los resultados de una revisión documental de los conceptos de justicia organizacional, desempeño laboral en relación al colectivo de personas en situación de discapacidad. La pesquisa se efectuó en bases de datos bibliográficas de acceso abierto y restringido a textos completos y referenciales en línea, textos impresos en bibliotecas de instituciones de educación superior. Los hallazgos fundamentan la evidencia del nivel de incidencia que tienen las acciones de las empresas en las percepciones de justicia organizacional de sus empleados y la relación que existe entre estas y el desempeño laboral. Sin embargo, esta correlación ha sido establecida en trabajadores sin limitaciones o restricciones en sus funcionamientos, pero no en empleados con alguna situación de discapacidad y menos aún en el contexto colombiano.

Palabras clave

Justicia organizacional, desempeño laboral, discapacidad.

¹ Artículo derivado de la tesis de Maestría en Intervenciones Psicosociales: *Nivel de incidencia de las percepciones de justicia organizacional sobre el desempeño laboral de empleados en situación de discapacidad en algunas empresas de Medellín, Antioquia*.

* Psicóloga, Especialista y Magíster en Intervenciones Psicosociales. Especialista Senior Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel S.A.S). Correo electrónico: mpeña@cincel.com.co ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-1825-0097>

** Doctora en Filosofía, Magíster en Psicología, Especialista en Psicología Clínica, Psicóloga. Correos electrónicos: nicolasa.duranpa@amigo.edu.co; nimadupa@gmail.com ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-5492-6931>

Abstract

This article presents the results of a literary review on the concepts of organizational justice and work performance in connection to the people with disabilities. The search was performed on open access bibliographical databases, restricted to full texts and reference texts online and printed versions in higher education institutional libraries. The findings give ground to the evidence of the incidence of the actions of the companies on the organizational justice perspective of employees and the relationship between them and the work performance. However, this correlation has been established on workers without limitations or restrictions on their performance, but not on employees with a given disability, much less in Colombian context.

Keywords

Organizational justice, work performance, disability.

INTRODUCCIÓN

La idea de un mundo justo y equitativo ha sido una cuestión que ha despertado el interés de los hombres de todas las culturas, desde tiempos remotos. Filósofos, artistas, politólogos, pedagogos, sociólogos y militantes de movimientos sociales, entre otros, coinciden en señalar que la justicia es una conquista a la que aspiran los humanos, pero precisa de la renuncia a los intereses individuales en beneficio del bien común. El tema de la justicia cobra especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales. Recientemente estudiosos de la psicología del trabajo y las organizaciones han volcado su atención hacia el debate sobre los procesos de justicia en la organización y como esta puede afectar el comportamiento, el desempeño productivo y el compromiso laboral de los empleados.

La justicia organizacional es un fenómeno multidimensional (Vaamonde, 2013) que determina en gran medida la presencia de comportamientos organizacionales en favor de la productividad (Omar y Uribe-Delgado, 2011; Omar et al., 2007). En esta relación, las prácticas, políticas y procedimientos institucionales y especialmente de los líderes, cobran importancia en la calidad de los juicios de equidad que las personas construyen, y a su vez favorecen la presencia de fenómenos como el compromiso laboral, comportamientos de ciudadanía organizacional, adaptación al cambio, conductas extra rol, aprendizaje organizacional y en general comportamientos pro sociales a favor de la organización (Vaamonde, 2013; Littlewood, 2008). Existe una amplia evidencia empírica que demuestra la capacidad de predicción que tienen las percepciones de justicia organizacional sobre el desempeño laboral (Hitlan & Noel, 2009; Krings & Facchin, 2009; Tyler, Boeckmann, Smith & Huo, 1997).

El fenómeno de la justicia en las organizaciones ha sido explorado desde sus distintas dimensiones en ámbitos laborales en los que los trabajadores no presentan alteraciones permanentes en sus funcionamientos cotidianos. La exploración de las prácticas y procedimientos de equidad se han establecido en empresas que poseen empleados, considerados “normales”, ajustados a sus perfiles laborales. Pese a que algunas organizaciones han incluido a personas en situación de discapacidad y ciertos empleados hayan adquirido algún tipo de alternación permanente en su funcionamiento, el interés por los aspectos de justicia organizacional en esta población es bastante escaso por no decir inexistente. Las personas con algún tipo de discapacidad, vinculadas laboralmente también son agentes de compromisos, deberes y derechos laborales. Este es un aspecto que se considera necesario explorar debido a las múltiples prácticas sociales y culturales que han estimulado escenarios de inequidad y segregación en este colectivo a nivel general y especialmente en escenarios laborales. Convirtiéndose este asunto en un determinante de la inexistencia de producción teórica que permita comprender mejor sus comportamientos en el contexto del trabajo y favorecer el derrumbamiento de mitos sobre la improductividad de las personas en situación de discapacidad.

La Exclusión laboral del colectivo de personas con limitaciones en sus funcionamientos cotidianos y en edad productiva es derivada en gran medida, de las actitudes de rechazo de la sociedad debido a las representaciones sociales que los conciben desde la incompetencia, el riesgo, enfermedad, incapacidad y el desempeño inadecuado (Pacto de Productividad, 2010). La realidad de la exclusión socio-laboral de las personas en condición de discapacidad es un reto de justicia para las organizaciones. Pese a que en Colombia contratar personas con alguna restricción en sus funcionamientos representa alivios tributarios para las empresas, solo el 16.6% de estas personas que se encuentran en edad para trabajar, están vinculados laboralmente, y, de esta cifra únicamente el 2.5% recibe un salario mínimo legal vigente, destacándose que el 91% de las personas en situación de discapacidad — al corte de las estadísticas del 2010 —, tenían un nivel de ingresos que no superaba el valor de un salario mínimo legal vigente (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Teniendo en cuenta los elementos expuestos, el presente artículo pretende mostrar los diferentes hallazgos y conceptualizaciones alrededor de la justicia organizacional y el desempeño laboral, además de indicar la importancia de explorar el nivel de esta relación en personas en situación de discapacidad vinculadas laboralmente. El propósito es aportar a la construcción de un cambio paradigmático con evidencias investigativas que favorezca la inclusión y participación de estas personas en el contexto laboral, y de esta manera contribuir al rompimiento del círculo de pobreza, marginación y discriminación que acompaña a la discapacidad y que dificulta el acceso de este colectivo a una mejor calidad de vida.

METODOLOGÍA

Este artículo asume un enfoque cualitativo en su modalidad de investigación documental que se fundamenta en el análisis de contenido a partir de la selección, clasificación, organización y sistematización de artículos, libros y documentos relacionados con la Justicia Organizacional, el Desempeño Laboral y la Discapacidad. Se realizó una búsqueda en las bibliotecas de la Universidad de Antioquia, Universidad San Buenaventura, Universidad Luis Amigó y bases de datos especializadas como Ebsco, Google Académico, Scielo, Dialnet, Digitalia, Redalyc y otras páginas web sobre la discapacidad, e informes de investigación realizados por fundaciones e instituciones interesadas en monitorear la situación laboral de personas en situación de discapacidad en Colombia. La elección de las bases de datos estuvo determinada principalmente por el acceso que facilita la Fundación Universitaria Luis Amigó a sus estudiantes. Para la selección de las referencias bibliográficas se utilizaron las palabras clave: Justicia Organizacional, Justicia procedimental, Justicia Retributiva, Justicia Informacional, Justicia Interpersonal, Desempeño laboral, Justicia Organizacional y Discapacidad. En total se obtuvieron 75 registros bibliográficos, pero luego de analizar su contenido, se hizo uso de 58 de estos textos, teniendo en cuenta que los artículos encontrados

sobre justicia se relacionarán preferentemente con el desempeño laboral, la psicología del trabajo y las organizaciones. Se hizo una clasificación inicial de acuerdo a su contenido y posteriormente se extrajeron los documentos más relacionados con el objetivo de la revisión.

La estrategia del análisis de contenido documental posibilitó la identificación de constantes terminológicas en los trabajos revisados, aspecto que permitió la emergencia de categorías analíticas desarrolladas en los apartados de resultados y discusión.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Desempeño Laboral

Aunque existen algunas diferencias de enfoque en cuanto al concepto desempeño, en general se considera en la literatura que el término hace referencia a la acción o acciones que una persona realiza con la intención de obtener un efecto, una consecuencia o un resultado particular (Rothwell, Hohne & King, 2012; Chevalier, 2007; Toro, 1984; Toro & Cabrera, 1985).

Por tratarse de una actuación, es algo observable, ya sea como acción o conjunto de acciones que se captan mediante los sentidos o a través de los resultados que la acción produce:

El desempeño no es el resultado hacia el cual se dirige la acción. Una cosa es entonces la acción y otra es el resultado. Sin embargo, lo que se denomina desempeño no es cualquier tipo de acción humana sino aquella dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente; y el resultado es el efecto o consecuencia de dicha acción, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar o entorpecer esta asociación entre comportamiento y resultado. (Toro, 2002, p. 28)

Podríamos considerar por lo tanto, que las prácticas, políticas, normas y procedimientos organizacionales son algunos de estos agentes. Una comprensión acertada del desempeño solo es posible cuando se tienen en consideración las condiciones o circunstancias que rodean la acción.

Según Toro (2002) El desempeño laboral está rodeado y regulado por normas, restricciones, instrucciones, expectativas de otros, exigencias tecnológicas y económicas, criterios de eficiencia, incentivos y recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad de la relación desempeño- resultado:

Se trata del contexto inmediato del trabajo, es decir la tarea misma, las especificaciones del diseño del trabajo. Se incluyen también en esta categoría todos los elementos tecnológicos, sociales, culturales, económicos y estratégicos de la organización. De igual manera pueden entenderse como realidades contextuales las condiciones demográficas y de personalidad de quien se desempeña. Estas realidades no suelen tener un efecto directo sobre el desempeño pero su efecto indirecto sí lo puede afectar de modo positivo o negativo. Esto ocurre porque su influencia se ejerce sobre los conocimientos, habilidades y motivación y, por este conducto, afecta el desempeño. Su influjo es indirecto. (Toro, 2002, p. 283).

Las consideraciones precedentes permiten pensar que el desempeño laboral puede afectarse por la calidad de las condiciones personales y contextuales en que actúa un individuo, tanto por las circunstancias reales, como por la percepción que los individuos tienen de estas.

Las percepciones de Justicia Organizacional por tanto hacen parte de estos elementos de contexto que son favorecidas o no por las prácticas, procedimientos, políticas y normas implementadas por la organización.

De estas elucidaciones teóricas alrededor del desempeño laboral, no hay evidencias que den oportunidad para justificar la negación de la participación laboral a personas en situación de discapacidad. Sin embargo, tampoco se encuentran estudios que caractericen el desempeño laboral de esta población en relación con sus antecedentes o predictores.

La Justicia Organizacional

En los orígenes del concepto de justicia organizacional se encuentra la teoría de la equidad de Adams (1965). Este constructo desarrolló y soportó experimentalmente la idea de que las personas construyen juicios de equidad o inequidad, en los que se evalúa el equilibrio o desequilibrio existente entre sus aportes o contribuciones al trabajo y los beneficios o retribuciones — económicas o no—, obtenidas en consecuencia. Para este investigador:

Los juicios de inequidad son motivadores potentes dada su capacidad para promover actuaciones conducentes a restablecer el equilibrio. Estos juicios pueden promover múltiples modos de comportamiento, algunos posiblemente convenientes y otros altamente inconvenientes para las personas, el trabajo y la organización. (Adams, 1965, p. 269).

Desarrollos posteriores de esta teoría motivacional han puesto en evidencia la existencia de diversos tipos de justicia organizacional y han corroborado su poder e impacto sobre las personas, el trabajo y la organización (Colquitt, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001).

A partir de la revisión meta-analítica de los estudios sobre justicia organizacional y la indagación de validez de constructo de una escala de sobre este aspecto, conducidos por Colquitt (2001), surgen fuertes evidencias a favor de un modelo de cuatro dimensiones, designadas como justicia procedimental, interpersonal, distributiva e informacional.

Justicia Distributiva

Incluye los juicios de equidad o inequidad relativos a los beneficios económicos y no económicos derivados del trabajo. Están asociados a la compensación económica, a los incentivos, estímulos, beneficios y subsidios en la organización. La evaluación de la equidad implica la comparación entre lo que uno aporta y obtiene con lo que otros aportan y obtienen:

Las distribuciones no equitativas producen emociones negativas que motivan a los individuos a cambiar su conducta, aumentando la insatisfacción. La justicia distributiva se afecta cuando los criterios por los que se conceden no son suficientemente claros o legítimos, por el manejo de privilegios, por las conveniencias de los grupos interesados y por el tratamiento de las excepciones. (Adams, 1965, p. 270).

En el apartado que enuncia las estadísticas se referenciarán algunas que evidencian que las personas en situación de discapacidad, generalmente, reciben menos retribuciones económicas que aquellos empleados que no tienen ninguna discapacidad.

Justicia procedimental

Contiene juicios, basados en la percepción de la realidad, que se refieren a la equidad con que las empresas manejan los criterios y procedimientos para tomar decisiones que afectan al personal. Forger & Konovsky (1989) concluyeron en sus investigaciones que los procedimientos considerados como justos eran aquellos en los que los individuos tenían voz en los procesos que los afectaban.

Los juicios sobre las prácticas de justicia procedimental empresarial, están asociados generalmente a personas con algún grado de autoridad o potestad para determinar métodos, procedimientos, estrategias, programas o los criterios para formularlos. También se asocian a los formuladores de principios y políticas.

Aunque los juicios de equidad o inequidad se derivan de los hechos que protagonizan tales personas, es inevitable que se asocien a ellas y, por tanto, que las interacciones humanas se afecten, para bien o para mal. En estos casos, los juicios de inequidad suelen promover conflictos cuando son reiterados y las gestiones para resolverla no son eficaces.

En los estudios revisados sobre este tipo de justicia en las empresas, no se hallaron investigaciones que evidencien la participación de personas en situación de discapacidad en la definición de las políticas, procesos, procedimientos y normas organizacionales. En la medida en que las

empresas favorezcan su vinculación y posibiliten su participación, habrá una mayor apertura al pluralismo, a la heterogeneidad, a estructuras menos rígidas y autoritarias, y por lo tanto a la humanización de las organizaciones.

Justicia Interpersonal

Este tipo de justicia hace alusión la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento en donde el cómo de la interacción cobra relevancia. Se refiere entonces al grado en que las personas consideran que son tratadas con cortesía, el apoyo, la dignidad, la colaboración, la retroalimentación, la concesión de permisos, el reconocimiento, estímulos y respeto, especialmente por parte de las autoridades y de aquellos encargados de la ejecución de las tareas (Mladinicy Isla, 2002).

La noción de justicia interpersonal llevada al plano de la discapacidad implica el cuestionamiento de las prácticas relacionales cotidianas fundamentadas en estereotipos, prejuicios y emociones negativas que favorecen e impulsan conductas específicas de exclusión y estigmatización. Promover una cultura de inclusión y participación laboral de las personas con algún tipo de discapacidad en las organizaciones, permitirá el derrumbamiento de estos pensamientos, emociones y comportamientos que históricamente se han naturalizado y normalizado, perjudicando severamente a este colectivo. Lograr estos cambios en los empleados de la organización, le permitirá a la empresa trascender hacia una responsabilidad social empresarial que aporte de manera significativa al derrumbamiento de las barreras, restricciones y estigmas para las personas en situación de discapacidad, promoviendo así el reconocimiento y respeto de sus derechos, dignidad, en aras de facilitarles apoyos para su autonomía e independencia.

Justicia informacional

Alude a los juicios relacionados con la posibilidad de recibir información clara, oportuna y suficiente sobre procedimientos, normas y políticas, de parte de personas con autoridad. Particularmente en lo referente al porqué de la toma de ciertas decisiones, de la implementación de los procedimientos o el porqué de la distribución:

Estos juicios dependen en gran medida de las estrategias comunicativas de la organización, pero también de la competencia y la oportunidad con que los líderes se comunican con sus equipos de trabajo y de su grado de participación en los asuntos centrales de la vida de la organización. (Mladinicy Isla, 2002, p. 174).

La información que recibe una persona en su organización sobre la manera como debe hacer su trabajo, las expectativas que tiene la organización sobre el mismo, la percepción de su desempeño, los conductos regulares, las normas, políticas y procedimientos, entre otros, determina en gran medida la calidad de su trabajo (Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010). Este tipo de justicia está estrechamente ligado a la facilitación de apoyos en personas con alguna discapacidad para que puedan acceder a esta información, lo cual sugiere un reto a la creatividad de las empresas y a la diversificación de sus procesos de comunicación.

Relación entre justicia organizacional y desempeño laboral

Aunque en Colombia no se encuentran investigaciones publicadas sobre justicia organizacional y su relación con el desempeño laboral, se encuentra una amplia producción en otros países alrededor de los efectos que tienen las percepciones de justicia organizacional en el comportamiento de los seres humanos en el trabajo (Vaamonde, 2013).

Se han hallado relaciones importantes entre el compromiso organizacional (un elemento altamente relacionado con el desempeño laboral) y las percepciones de justicia. Ferreira, Assmar, Souto, Omar, Uribe-Delgado, Terrones y Flores (2006) en un estudio realizado en Argentina, Brasil y México, encontraron que:

Las personas en una organización valoran el hecho de poder participar en la toma de decisiones, recibir información sobre los acontecimientos importantes del trabajo y recibir retroalimentación de sus acciones, aspectos que favorecen el orgullo de ser parte del grupo y esto, a su vez, lleva a una vinculación emocional con la organización (p. 20).

Del mismo modo, Cohen-Charash & Spector (2001), concluyeron que cuando un procedimiento en particular es visto como injusto, se afecta el compromiso organizacional, se generan sentimientos de insatisfacción laboral, poca motivación para el trabajo, falta de productividad, ausentismo y deseos de renunciar, del mismo modo que la confianza organizacional (Bidarian & Jafari, 2012).

Beugre (1998) condujo un estudio de campo con el objetivo de identificar el tipo de compromiso (afectivo, continuidad o normativo) asociado con las diferentes facetas de la justicia; constató que las percepciones de justicia procedimental e interaccional se correlacionan positivamente con el compromiso afectivo. Argumentó, además, que tales dimensiones de la justicia tienden a generar afectos positivos en los empleados, motivándolos a identificarse y a comprometerse con su organización. Resultados similares fueron informados por Omar, Maltaneres y Paris, et al. (2003), a partir de un estudio con trabajadores argentinos.

Igualmente en Brasil, Assmar, Ferreira y Souto (2005) encontraron que la justicia organizacional tiene un gran impacto en las relaciones entre trabajadores y organizaciones:

En esta relación el clima organizacional desfavorable es visto como una fuente de injusticias y por tanto tales percepciones tienen un impacto sobre las actitudes y comportamientos relacionados con el trabajo, con efectos graves para la vida de las personas y la organización como un conjunto (p. 451).

Del mismo modo, el papel que desempeña la justicia para los trabajadores ha sido destacado por cuanto incide de manera importante en la eficacia de las organizaciones y las experiencias de satisfacción que los trabajadores experimentan derivadas de encontrar que la organización para la cual trabajan cumple con sus expectativas, aspecto que es un indicador de la imagen que las personas se forman de la empresa. Un efecto contrario ocurre con las percepciones de injusticia, fenómeno que daña y deteriora los lazos afectivos y sociales dentro de los empleados con la organización (Vaamonte, 2013).

De las razones expuestas anteriormente, se desprende que el tratamiento justo de las personas en su lugar de trabajo es fundamental, tanto para mejorar la eficacia del desempeño y el sentido de compromiso con la organización, como para estimular y promover la dignidad y los derechos humanos.

En la literatura disponible se encuentran investigaciones que dan cuenta de algunas estrategias organizacionales que pueden favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad (Estepan, y Jordán, 2006; Flórez García, 2008; Fundación CIREM, 2004), también las actitudes de las organizaciones a la hora de vincular o no laboralmente a este colectivo (Puin y Escobar de Villate, 2002), por otro lado, las características individuales que predicen su desempeño laboral (López, 2008), como la implicación de las percepciones de apoyo en su nivel de satisfacción laboral y su deseo de permanencia en la organización (Torres y de la Hera, 2011).

Sin embargo, las investigaciones existentes poco dan cuenta del papel que cumple la organización en la calidad del desempeño laboral del colectivo de empleados en condición de discapacidad. De esta manera, si los estudios han señalado relaciones complejas entre la justicia organizacional y el desempeño laboral en personas con funcionamientos típicos, mayor aún deberá ser el nivel de esta relación en personas en situación de discapacidad. Comprender esto podría contribuir de manera significativa a la implementación de las políticas nacionales que favorezcan la vinculación laboral de este colectivo en Colombia y enriquecer las prácticas empresariales de Responsabilidad Social.

Discapacidad y justicia

Históricamente se han construido diferentes modelos para atender, comprender e intervenir a las personas con discapacidad (López, 2012). El modelo de prescindencia es uno de ellos y se caracteriza por establecer las causas de la discapacidad en motivos religiosos y considerar innecesarias a estas personas debido a su concepción de inútiles para la sociedad. Desde este paradigma devienen múltiples prácticas de exclusión, ocultamiento e incluso exterminio.

Otro modelo que ha antecedido las prácticas de la sociedad frente a estas personas es el médico rehabilitador, desde el cual se atribuyen las causas de la discapacidad a la biología y se considera a estas personas como enfermos que se pueden rehabilitar para normalizar. En este paradigma se busca convertirlos en útiles para la sociedad a través de procedimientos científicos que aumenten la cantidad de destrezas y habilidades que los hagan más adaptativos. De allí devienen múltiples prácticas institucionalizantes y medicalizadoras (Toboso-Martín y Arnau Ripollés, 2008).

El Modelo Social de la discapacidad considera a la sociedad como la depositaria de las causas que originan la discapacidad y la exclusión. En este sentido, no son las limitaciones de las personas las que originan las barreras, sino las restricciones de la propia sociedad para permitir el acceso y la participación de las personas con algún tipo de limitación en sus funcionamientos. Desde este modelo se introducen prácticas de desinstitucionalización, desmedicalización, y se aboga fuertemente por los derechos civiles, la igualdad de oportunidades y el apoyo mutuo (Palacios, 2008). Las restricciones para la realización de las actividades vitales de una persona, deben considerarse dentro de los contextos comunitarios en los que viven. En este sentido, la discapacidad es el resultado de la interacción multidireccional entre la persona y su contexto socio-ambiental (Samaniego De García, 2006). El funcionamiento individual de una persona mejora significativamente si cuenta con los apoyos necesarios, entendidos como recursos y estrategias, que promueven su desarrollo, educación, intereses y bienestar personal (Wehmeyer, Buntinx, Lachapelle, Luckasson, Schalock, Verdugo, Borthwick-Duffy, Bradley, Craig, Coulter, Gómez, Reeve, Shogren, Snell, Spreat, Tassé, Thompson, & Yeage, 2008). A su vez, favorecen la independencia y la productividad, una mayor participación e integración en la sociedad y por ende una mejora calidad de vida en las personas con alguna discapacidad (Thompson, Hughes, Schalock, Silverman, Tassé, Bryant y Campbell, 2002).

Finalmente como evolución del modelo social de la discapacidad, surge en el año 2006, el paradigma de la diversidad funcional, promovido por el colectivo de personas denominadas en situación de discapacidad, como alternativa frente a los términos limitantes, despectiva y discriminatoria como: minusválidos, deficientes, inválidos, discapacitados. Este nuevo paradigma profundiza en el valor intrínseco de la dignidad humana de los sujetos diversos funcionalmente y plantea que la diversidad funcional no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el

retraso, etc. Por el contrario, las discapacidades tienen que ver con sociedades, que siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de normalidad cuantitativa y de perfección, cuantitativa, al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso (Romañach y Lobato, 2005).

Los ejes teóricos sobre los cuales gira la noción de dignidad de las personas con diversidad funcional, son los derechos humanos fundamentales y la bioética. Dignidad que es inherente a todos los seres humanos y que no está vinculada a sus capacidades, sino a su mera condición de humanidad. Por tanto, el modelo de la diversidad descarta la utilización de la capacidad de las personas como eje conceptual para convertirlo en una cuestión de dignidad; una dignidad que tiene dos vertientes: la dignidad intrínseca o moral que se sustenta en dar el mismo valor para las vidas de todos los seres humanos y la dignidad extrínseca o jurídica, que se obtiene al dar los mismos derechos y las mismas oportunidades a todas las personas (Palacios y Romañach, 2006).

Desde la lucha por su dignidad intrínseca, las personas con diversidad funcional buscan que se les reconozca un valor igual a sus vidas, derecho que ha sido vulnerado a través de las prácticas modernas de selección genética y pruebas prenatales, que han dado lugar a nuevos tipos de eugenesia. Así mismo, el valor de su dignidad intrínseca les permite denunciar los procesos de discriminación y exclusión sistemática que han sufrido a través de la historia. (Palacios y Romañach, 2006). Estas luchas de reivindicación de sus derechos humanos fundamentales con tiene dos propósitos, por un lado el respeto por su dignidad y la reivindicación de sus derechos y por otro lado, la insistencia en la necesaria toma de conciencia de las sociedades de las consecuencias nefastas de su ideal higiénico de perfección.

La propuesta del modelo de la diversidad funcional se basa en los siguientes principios de actuación (Palacios y Romañach, 2006, p. 207):

- La Diversidad como valor inherente a la humanidad. La diversidad funcional se ve como una realidad incuestionable que aporta riqueza a una sociedad formada por personas que no se dan cuenta de que ellas también son funcionalmente diversas a lo largo de la vida.
- Todas las personas con o sin diversidad funcional tienen la misma dignidad intrínseca y extrínseca.
- La diversidad funcional es una cuestión de Dignidad Humana, por tanto las herramientas elegidas para preservarla son la bioética y los derechos humanos.
- La vida de todas las personas deben considerarse con el mismo valor, especialmente en el campo de la bioética.
- La sociedad debe luchar por la igualdad de derechos de todos los seres humanos.

- Las personas con diversidad funcional no están enfermas. Son diferentes y son discriminadas por su diferencia.
- Algunas personas con o sin diversidad funcional no disponen de su plena autonomía. La sociedad debe promoverla de manera solidaria.
- Los seres humanos deben afrontar la construcción de una sociedad en la que se contemplen las necesidades y diferencias de todos los individuos.

En la actualidad los modelos médico rehabilitador y social de la discapacidad, son los que permean las lógicas de la sociedad acerca de este colectivo. No obstante, aunque ha habido una cierta evolución hacia las consideraciones del modelo social, representada en la existencia de políticas, planes, programas y proyectos nacionales e internacionales que reivindican los derechos de las personas en situación de discapacidad, la realidad evidencia que aún en los contextos sociales en los que se desenvuelven cotidianamente estas personas, continúan enfrentándose a prácticas de exclusión, discriminación e inequidad (Ferreira, 2008). Por lo tanto la pobreza, la falta de acceso, la falta de oportunidades para ellos, aumentan sus percepciones de injusticia social, lo que significa que no ha habido un cambio real de paradigma (Hernández y Cruz, 2006).

Como evidencia de lo anterior, el Informe Mundial sobre la Discapacidad señala que más de 1.000 millones de personas en el mundo viven con alguna discapacidad, lo que se traduce en aproximadamente el 15% de la población mundial. De ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En este mismo documento se señala que:

Las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. En promedio, las personas con discapacidad y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones -como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud- y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad (OMS, 2011, p. 12).

Situación que se agrava considerablemente debido a los costos adicionales de asistencia personal, medicina y tecnología. Aumentando de esta manera la probabilidad de que las personas en situación de discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares.

En Colombia el último Censo del DANE realizado en 2005 reportó que existen 2.624.898 personas con discapacidad, lo que equivale al 6,3% del total de la población. Cifra que seguramente esconde muchos sub registros en tanto las condiciones de violencia, pobreza y desigualdad social que vive el país son aspectos que inciden de manera importante en la prevalencia e incidencia de la discapacidad.

En relación a su situación laboral el Informe Mundial sobre la Discapacidad señala que:

Las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente) (...) En 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tienen peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente) (OMS, 2011, p. 11).

En este mismo tema las proyecciones del DANE a 2012 indican que:

Del total de las personas con discapacidad en Colombia el 52,3% está en edad productiva, pero solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. De igual manera, solo el 2,5% de este grupo de la población obtiene remuneración de un salario mínimo legal vigente (CVNE, 2013).

La Fundación Saldarriaga Concha (2012) refiere que el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social muestra que hasta octubre de 2012 se han registrado en el país 882.232 personas con alguna discapacidad. De ellas, el 81% asegura que su condición ha sido motivo para no ser recibida laboralmente.

Según el informe de la Evaluación Institucional de la Política Nacional de Discapacidad realizado en el 2012, la mayor población en situación de discapacidad en Colombia corresponde a aspectos relacionados con el cuerpo, las manos, los brazos y las piernas, es decir, discapacidad física o motora. Esto implica que su vinculación laboral podría ser más factible las demás funciones corporales y cognitivas posibilitarían su desempeño laboral, aunque requieran de algunos apoyos para su ejecución o desplazamiento. Adicionalmente, este informe señala que del total de personas con discapacidad, las dificultades para el autocuidado, para relacionarse y para el aprendizaje corresponden a los tipos de discapacidad con menos prevalencia, aspectos que también pueden favorecer su inclusión y participación en el contexto laboral.

A pesar de lo anterior, también se indica en este informe que el 60% de las personas con discapacidad no cuenta con ingresos propios, situación que agrava la condición vital de estas personas y su posibilidad de una vida independiente y autónoma. Por lo tanto, la falta de ingresos los obliga a depender aunque no tienen dificultades para relacionarse, para auto cuidarse y para el aprendizaje.

Seguramente se podrían referenciar muchas más cifras que señalen que el cambio de paradigma sigue siendo un reto urgente. En la actualidad se sigue operando en gran medida desde la lógica del modelo rehabilitador en aquellas instituciones que trabajan con las personas en situación de discapacidad, pero incluso aún el sector empresarial del país continúa con los paradigmas del modelo de prescindencia en tanto las razones que impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene que ver con una concepción de inútiles sociales, débiles, accidentables, ausen-

tes, enfermos, incapaces, por lo tanto problemáticos y no empleables. Idea que lleva a la exclusión laboral debido a la concepción de improductividad, o a la inclusión pero desde posturas caritativas en donde se consideran objeto de compasión. Todos estos aspectos esconden un prejuicio social: las personas con discapacidad no pueden ser activas laboralmente en igualdad de condiciones.

Es posible que en gran parte la dificultad de establecer el verdadero cambio paradigmático radica en la noción de contrato social que opera en la actualidad en las culturas occidentales, al respecto Martha Nussbaum (2007) afirma no se ha podido dar respuesta a los principales problemas de justicia de la contemporaneidad. El modelo de contrato social que opera en la actualidad requiere de un beneficio mutuo entre personas “iguales”, aspecto que excluye de antemano a las personas con discapacidad.

John Rawls (2000) desde su teoría de la justicia, sostiene que la realización del ser humano resulta de la integración en su sociedad, aspecto que se convierte en la base para asegurar que es esa misma comunidad, quien se convierte en factor positivo o negativo en la restricción o participación de las actividades de las personas.

Es así como el abordaje de la discapacidad desde una perspectiva de Justicia cobra gran relevancia para lograr promover prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la reivindicación de los derechos de este colectivo. A través de procedimientos y escenarios organizacionales que favorezcan su participación laboral, el buen trato por parte de jefes y compañeros de trabajo, un pago justo y equitativo de acuerdo a sus contribuciones en la organización y la posibilidad de acceder a información clara, suficiente y oportuna que facilite su desempeño:

Perspectiva que se basa en el respeto a la dignidad humana y el derecho a la igualdad, pero no desde la concepción moderna que busca ser todos iguales, sino en la concepción post – moderna que busca reivindicar la posibilidad de ser diferentes (Molina, 2005, p. 2).

Lo anterior señala la necesidad de consolidar en las organizaciones un cambio paradigmático que realmente favorezca la inclusión y participación de las personas con discapacidad en el contexto laboral. Transformación que se traduzca en políticas, prácticas y procedimientos organizacionales que realmente promuevan una construcción social de la discapacidad en donde el respeto, la dignidad, la justicia, la equidad, la igualdad de derechos, la autonomía, la interdependencia, la solidaridad, sean elementos claves en la erradicación de las prácticas que en la historia solo han alimentado los niveles de vulnerabilidad de esta población, y así aportar a una construcción social de este colectivo como sujetos políticos, con posibilidad de decisión, autonomía y participación social.

CONCLUSIONES

Las estadísticas expuestas en este texto dan lugar a pensar que la realidad de las personas en situación de discapacidad es el resultado de un círculo vicioso en el que la marginación laboral y la inequidad salarial impulsan a la pobreza. De esta manera, al dificultarse la adquisición de recursos propios, estas personas tienen que depender de sus familias agravando la condición económica de las mismas, aunque muchos de ellos podrían aportar de manera significativa a sus ingresos. En este sentido, este es un tipo de colectivo socialmente marginado, evitable si se tomaran en consideración sus capacidades y se abrieran espacios para su inclusión laboral y productividad.

Cambiar la situación laboral de este colectivo implica una transformación en la manera como se perciben a las personas en situación de discapacidad. Los mayores obstáculos que experimentan a diario estas personas no son físicos, económicos o legales, sino las creencias y las emociones negativas que se tienen hacia ellas y que se traducen en prácticas de estigmatización y exclusión (Fundación BBVA, 2005).

En este cambio la psicología social y la psicología organizacional tienen un reto importante para el abordaje y la resignificación de estas creencias, prejuicios y emociones negativas que solo perpetúan la vulneración de los derechos humanos de este colectivo.

En este sentido, la psicología organizacional ha establecido e identificado las relaciones entre Justicia Organizacional y Desempeño Laboral a través de empleados con funcionamientos típicos o sin necesidades de apoyo especiales. Sin embargo, al reconocer que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Colombia es un asunto reciente y escaso, cobra particular relevancia la necesidad de explorar las percepciones de Justicia en este colectivo y la relación con sus desempeños. Elemento que resultaría crucial en la lucha contra los estereotipos, prejuicios y paradigmas que llevan a la exclusión laboral de estas personas, y que comenzaría a centrar la atención en el papel que cumplen las organizaciones en disponer de los mecanismos y favorecer las prácticas y los recursos para lograr percepciones favorables de justicia organizacional que lleven a obtener desempeños exitosos.

Los hallazgos preliminares de la investigación que anteceden este artículo, han puesto en evidencia la creatividad y aportes significativos de personas en situación de discapacidad en el trabajo. Su condición diversa les posibilita acercarse a su ambiente de manera diferente y por lo tanto desarrollar de otros modos sus labores e imaginar de manera distinta los procesos organizacionales en los que participan.

Evidenciar estos hallazgos constituye un aporte significativo para la construcción de nuevos paradigmas que se traducirán en procesos de selección, contratación y vinculación laboral más justos. De esta manera, al darles la oportunidad, sus prácticas de desempeño evidenciarán sus capacidades, mitigando los prejuicios y estereotipos hacia ellos, y construyendo así un nuevo círculo virtuoso que parte del reconocimiento de sus capacidades, construye percepciones y juicios positivos sobre ellos, evidencia la calidad de su desempeño, posibilita su vinculación laboral y mejora su calidad de vida.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowitz, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, (2), 267-299. Recuperado de [http://beta.orions-shoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orions-shoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C. y Souto, S. (Septiembre, 2005). Justiça organizacional: Uma visão crítica da literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 443-453. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18818319>
- Beugre, C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Greenwood Publishing Group. Recuperado de https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=x8yyFzfGHSwC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Managing+Fairness+in+Organizations&ots=shkddugV8K&sig=fQqnfR8NDyT1zzqNiabJbNeKTrA&redir_esc=y#v=onepage&q=Managing%20Fairness%20in%20Organizations&f=false
- Bidarian, S. & Jafari, P. (Febrero, 2012) *The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (47), 1622-1626. Recuperado de http://ac.els-cdn.com/S1877042812026092/1-s2.0-S1877042812026092-main.pdf?_tid=d390d32c-ffbf-11e4-ac5f-00000aabb0f02&acdnat=1432216188_f66a2f8d206da1f29b1289a2a355225b
- Chevalier, R. (2007). *A manager's Guide to Improving Workplace Performance*. New York: American Management Assn. Div American Mgmt Assn. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9RI3WPTxU2IC&oi=fnd&pg=PP7&dq=A+manager%C2%B4s+Guide+to+Improving+Workplace+Performance&ots=Q4vFVyHgZ5&sig=2t6pAV_dsJt0BbbZXudfXHpK0gc#v=onepage&q=A%20manager%C2%B4s%20Guide%20to%20Improving%20Workplace%20Performance&f=false

- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (Noviembre, 2001). The role of Justice in Organizations: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-321. Recuperado de https://www.academia.edu/206561/The_role_of_justice_in_organizations_A_meta-analysis
- Colquitt, J. A. (2001). On the Multidimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (Junio, 2001). Justice at the Millennium: a Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- CVNE (Agosto, 2013). *Panorama de la inclusión en la educación superior en Colombia*. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-327505.html>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2005). *Censo General*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-registros-vitales/censos/censo-2005>
- Esteban, B. y Jordán, F. B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Siglo Cero*, 37(2), 63- 78. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglocero_218_old.pdf
- Ferreira, C., Assmar, E., Souto, S., Omar, A. G., Uribe-Delgado, H., Terrones, A. y Flores, M. M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latinoamericanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 53-62. Recuperado de <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP04002.pdf>
- Ferreira, M. A. (2008). *La construcción social de la discapacidad: hábitos, estereotipos y exclusión social*. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. 17(1), 221-232. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/17/mferreira.pdf>
- Flórez García, M. A. (2008) Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Intervención Psicosocial* 17 (3), 281-297. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1798/179814023005.pdf>
- Forger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *The Academy of Management Journal*, 31(1), 115 – 130. Recuperado de http://mario.gsia.cmu.edu/micro_2007/readings/Folger_Effects%20of%20procedural.pdf

- Fundación BBVA (2005). Análisis de los factores de exclusión social. Recuperado de http://www.inau.gub.uy/biblioteca/exclusion_social.pdf
- Fundación CIREM (Julio, 2004). Imagen Social y Laboral de las personas con Discapacidad en Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España. Recuperado de: <http://www.imsero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/imagsoclabpcd.pdf>
- Fundación Saldarriaga Concha (2012). Documento Inédito. Disponible en: http://www.saldarriagaconcha.org/__media__/u2/saldarriagaconcha.org/images/fsc/prensa/informes_especiales/2012/discapacidad/1212_FSC_Informe_Discapacidad%20empleo.pdf
- Hernández, J. y Cruz, I. (Julio, 2006). *Exclusión social y discapacidad*. Colección Textos de Rehabilitación y Desarrollo Humano. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/905/Exclusion%20social%20y%20discapacidad.pdf?sequence=1>
- Hitlan, R. T. & Noel, J. (2009). The Influence of Workplace Exclusion and Personality on Counterproductive Work Behaviors: An Interactionist Perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Iañez Domínguez, A. (diciembre, 2009). *Prisioneros del cuerpo. La Construcción Social de la Diversidad Funcional*. Madrid: Diversitas. Recuperado de http://www.asoc-ies.org/diversitas/docs/prisioneros_del_cuerpo.pdf
- Krings, F. & Facchin, S. (2009). Organizational Justice and Men's Likelihood to Sexually Harass: The Moderating Role of Sexism and Personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 501-510. Recuperado de https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_64D1A7233BC6.P001/REF
- Littlewood, H. F. (2008). Evitación del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional. En (Ed.) Uribe, J. F. *Psicología de la salud ocupacional en México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- López, D. (2012). *Modelos de discapacidad y CIF*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/dalopez-dalopez/modelos-de-discapacidad-y-cif>.
- López, L.A. (2008). Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo. Revisión de estudios y análisis de evidencias. *Intervención Psicosocial*, 17 (3), 245-268. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/in2008v17n3a3.pdf>

- Ministerio de Salud y Protección Social, República de Colombia (2013). Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20\(Dic%202013\).pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20(Dic%202013).pdf)
- Ministerio de Salud y Protección social. República de Colombia (2010). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>
- Mladinic, A. y Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11(2), 171-179. Recuperado de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/428/407>
- Molina, R. (2005.) *La discapacidad y su inclusión social: un asunto de justicia*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v53n4/v53n4a07.pdf>
- Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia: consideraciones sobre la exclusión*. Barcelona, Paidós.
- Omar, A. G. y Uribe-Delgado, H. (Junio, 2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología de Psicología Ocupacional*, 30(1), 5-20. Recuperado de http://cincelcentrodeinvestigacion.org/Revistas/suscripcion/rev30_1/capitulo1_rev30.pdf
- Omar, A. G., Maltaneres, V. y Paris, L. (2003). Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar percepción de justicia organizacional. *En I Congreso Marplatense de Psicología. Anales La Psicología hoy*. UNMDP, Mar del Plata, Argentina.
- Omar, A. G.; Uribe-Delgado, H., Ferreira, C., Assmar, E., Terrones, A. & Galaz, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.
- OMS (2011) Informe mundial sobre discapacidad. Recuperado de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Pacto de productividad (2010). *Estudio de barreras para la inclusión laboral de personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/estudiodebarrerasparalainclusionlaboraldepcd.pdf>

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CIN-CA. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- Palacios, A., Romañach, J. (2006) *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Ediciones Diversitas- AIES. Recuperado de <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/9899#preview>
- Puin, D. C., y Escobar de Villate, M. (Septiembre, 2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. En: *Revista de la Facultad de Medicina Universidad Nacional de Colombia* 50 (4)196 – 199. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/23183/1/19932-66499-1-PB.pdf>
- Rawls, J. (2000). *La justicia como equidad. Una reformulación*. Paidós. Barcelona. Recuperado de <http://www.fder.edu.uy/contenido/rlll/contenido/licenciatura/documentos/rawls-teoria-justicia-1.pdf>
- Romañach, J y Lobato, M. (2005). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente. Recuperado de http://www.asoc-ies.org/vidaIndependen/docs/diversidad%20funcional_vf.pdf
- Rothwell, W. J., Hohne, C. K. & King, S. B. (2012). *Human performance improvement*. Houston: Routledge. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cz2tdKkgLeUC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Human+performance+improvement&ots=UsjuNkuMu1&sig=12FoS1xiagy3hGIDbraMMg6FVw0#v=onepage&q=Human%20performance%20improvement&f=false>
- Samaniego de García, P (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionalarealidad.pdf>
- Thompson, J. R., Hughes, C., Schalock, R. L., Silverman, W., Tassé, M. J., Bryant, B., Campbell E. E. M. (2002). Integrating supports in assessment and planning. *Mental Retardation*, 40, 390-405.
- Toboso-Martín, M. y Arnau Ripollés, S (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Araucaria. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, (20), 64 – 94. Recuperado de <file:///D:/Descargas/Dialnet-LaDiscapacidadDentroDelEnfoqueDeCapacidadesYFuncio-2663115.pdf>

- Toro, F. (1984). *Cómo estudiar el desempeño laboral: Perspectiva psicológica. Administración de Personal*. Medellín: Cincel.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Cincel. Recuperado de <http://www.cincel.com.co/portafolio-servicios/2013-04-10-20-06-58.html>
- Toro, F. y Cabrera, H. (1985). *Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneos*. Medellín: Cincel.
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.
- Torres, V. P., y de la Hera, C. M. A. (Julio, 2011). Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, 102 (2), 23-41. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N102-2.pdf>
- Tyler, T. R., Boeckmann, R. J., Smith, H. J. & Huo, Y. J. (1997). *Social Justice in a Diverse Society*. Colorado: WestviewPress.
- Vaamonde, J. D. (2013) *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de la Plata. La Plata. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Documento_completo_.pdf?sequence=1
- Wehmeyer, M., Buntinx, W., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Schalock, R., Verdugo, M., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Craig, E., Coulter, D., Gómez, S., Reeve, A., Shogren, K., Snell, M., Spreat, S., Tassé, M., Thompson, J., & Yeage, M. (2008). (Trad. L. Gómez). El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano. *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 39(227), 5-17. Recuperado de http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/351-el-constructo-de-discapacidad-intelectual-y-su-relacion-con-el-funcionamiento-humano.